



Vingtième session

La Haye, 6-11 décembre 2021

Rapport du Bureau concernant la représentation géographique équitable et la parité homme-femmes dans le recrutement du personnel de la Cour pénale internationale

Sommaire

I.	<i>Introduction</i>	2
II.	Discussions au sein du Groupe de travail de New York	2
III.	Processus de recrutement	3
IV.	Parité hommes-femmes	4
V.	Représentation géographique	4
VI.	Recrutement de ressortissants d'États non Parties	5
VII.	Mesures visant à améliorer la représentation géographique	6
VIII.	Stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités	6
IX.	Conclusions	7
X.	Recommandations	7
A.	À la Cour	7
B.	À l'Assemblée et aux États Parties	8
	<i>Annexe</i>	9
	Projet de texte à insérer dans la résolution générale	9
A.	Libellé de la résolution générale sur le recrutement du personnel	9
B.	Libellé des mandats de la résolution générale, annexe	10

I. Introduction

1. Le Statut de Rome prévoit que la Cour pénale internationale (ci-après « la Cour ») veille à s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, et tienne compte de la parité entre hommes et femmes pour tous les postes, d'une représentation équitable des différents systèmes juridiques pour les postes juridiques et d'une représentation équitable aussi des différentes régions géographiques du monde pour les postes de la catégorie des administrateurs. La sélection se déroule suivant les critères énoncés au paragraphe 2 de l'article 44 et au paragraphe 8 de l'article 36 du Statut de Rome, et dans la résolution ICC-ASP/1/Rés.10 de l'Assemblée des États Parties (ci-après « l'Assemblée »).

2. Comme l'a décidé l'Assemblée, le système de fourchettes souhaitables appliqué par la Cour se fonde sur celui des Nations Unies. Les fourchettes sont calculées en fonction de la contribution financière de l'État concerné au budget de la Cour et de la population, les deux critères étant en relation avec le nombre total de membres du Statut de Rome.

3. À sa dix-neuvième session, dans la résolution ICC-ASP/19/Rés.6 sur « Le Renforcement de la Cour pénale internationale et de l'Assemblée des États Parties », l'Assemblée a « demand[é] au Bureau de continuer à recenser, avec la Cour, les moyens d'améliorer la représentation géographique équitable et la représentation équitable des hommes et des femmes aux postes professionnels, de rester saisi de ces deux questions et de rendre compte à leur sujet à la vingtième session¹. » L'Assemblée a indiqué que « la facilitation sur la représentation géographique et sur la parité homme-femme examinera les recommandations relevant de sa compétence². » En outre, dans sa résolution ICC-ASP/19/Rés.7 sur l'« Examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome », l'Assemblée a demandé « aux mandats pertinents de l'Assemblée chargés d'évaluer et de permettre d'éventuelles actions à venir le cas échéant sur les recommandations pertinentes, d'initier la mise en œuvre en 2021 et de soumettre au Bureau les résultats pour examen, notamment concernant l'action déjà entreprise et les propositions pour les prochaines étapes, au 1^{er} novembre 2021³ ».

4. Le mandat relatif à la question de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes a été confié par le Bureau de l'Assemblée au Groupe de travail de New York ; M. Choi Taeun (République de Corée) a été désigné pour occuper la fonction de facilitateur chargé de cette question le 6 février 2021.

II. Discussions au sein du Groupe de travail de New York

5. Le facilitateur a organisé, le 18 juin et le 5 novembre 2021, deux réunions ouvertes aux États Parties, aux États ayant le statut d'observateur et à la société civile. Les réunions se sont tenues en distanciel en raison des contraintes imposées par le COVID-19. Lors de la réunion du 18 juin, le personnel de la Section des ressources humaines du Greffe a présenté les aspects pertinents du rapport annuel de la Cour sur la gestion des ressources humaines⁴, ainsi que des statistiques actualisées et un aperçu des efforts de la Cour pour parvenir à une représentation géographique équitable et à une représentation équilibrée des hommes et des femmes. Les États Parties ont noté que la résolution ICC-ASP/19/Rés.6 avait demandé à la Cour d'étudier quelles mesures permettraient d'introduire une politique de rotation, et de rendre compte des résultats à l'Assemblée. Une demande a été faite pour que la Cour informe les États Parties relativement à l'introduction d'une politique de rotation, cette question n'ayant pas été traitée dans le rapport annuel. Les délégations ont également souligné que les carences concernant la représentation géographique et la parité hommes-femmes dans le personnel de la Cour avaient été prises très au sérieux par les États Parties, et que traiter de la question de la culture du travail à la Cour était essentiel. En outre, les États Parties se sont félicités de la nomination de M^{me} Antonia Pereira de Sousa au poste de référente pour la parité hommes-femmes à la Cour ; elle a présenté dans les grandes lignes son rôle et son

¹ ICC-ASP/19/Rés.6, annexe I, § 13(d).

² ICC-ASP/19/Rés.6, § 126.

³ ICC-ASP/19/Rés.7, § 7.

⁴ ICC-ASP/20/3.

mandat aux États Parties. Les délégations ont également eu l'occasion de discuter, par le biais du Mécanisme d'examen, de l'allocation à la facilitation des recommandations IER à la représentation géographique et à la parité hommes-femmes.

6. À la suite de la première réunion, le facilitateur a également assisté à la troisième réunion du Mécanisme d'examen le 11 octobre, au cours de laquelle la recommandation IER R15 a été examinée. Il a été noté que la notion de genre était une question importante tout au long du processus d'examen. Au cours de la réunion, les États Parties ont souligné qu'il y avait une certaine urgence à mettre en œuvre R15. Le Mécanisme d'examen a noté qu'à la suite de l'évaluation de R15, sa mise en œuvre serait discutée avec la facilitation de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes. De plus, la Cour a indiqué qu'elle était en train d'élaborer une stratégie concernant la parité hommes-femmes et qu'elle s'apprêtait à organiser des consultations sur son contenu avec tous les acteurs concernés. Les délégués ont indiqué que si le délai de mise en œuvre d'une stratégie relative à la parité hommes-femmes et à la culture du travail était 2025, des mesures devaient être prises et mises en œuvre dès maintenant et sur une base constante jusqu'à l'année 2025. Il a de même été remarqué qu'élaborer et mettre en œuvre une politique d'égalité hommes-femmes pour la Cour relevait d'un engagement à long terme.

7. Le facilitateur a encouragé les États Parties à assister à la septième réunion du Groupe d'étude sur la gouvernance du 25 octobre, au cours de laquelle les recommandations IER R91 et R93 ont été discutées en impliquant la facilitation sur la représentation géographique et la parité hommes-femmes.

8. Lors de la seconde réunion de la facilitation, qui s'est tenue le 5 novembre, la Section des ressources humaines du Greffe a indiqué qu'elle utilisait une approche spécifique ciblée concernant la représentation géographique et la parité hommes-femmes, et que le sourcing actif et les plateformes de candidatures en ligne aidaient la Cour à progresser dans ce domaine. La Cour a également indiqué qu'elle avait actualisé sa politique de sélection et de recrutement, et que cette politique actualisée pourrait être promulguée au cours du premier semestre 2022. Il a été précisé qu'un certain recul était à noter dans le domaine de la parité hommes-femmes, le nombre de femmes en poste au niveau P-5 ou supérieur ayant diminué pour cause de démission. Les délégations ont également eu l'occasion de discuter les recommandations IER R15, R91 et R93, et les États Parties ont exprimé leur soutien relativement à ces recommandations.

9. Le facilitateur a également tenu plusieurs réunions bilatérales avec les délégations intéressées pour leur fournir des informations précises sur les statistiques de leurs pays respectifs. Comme les années précédentes, la facilitation a servi, entre autres, de plate-forme pour sensibiliser le public à la question des effectifs de la Cour et fournir des mises à jour concernant les fluctuations de personnel.

III. Processus de recrutement

10. Au 31 juillet 2021, la Cour comptait 439 postes d'administrateurs pour 92 nationalités différentes (exclusion faite de trois fonctionnaires élus et des membres du personnel linguistique⁵).

11. Des représentants de la Section des ressources humaines ont communiqué aux États des informations contextuelles sur le fonctionnement du processus de recrutement. Il a été rappelé que, conformément au Statut de Rome, la Cour présélectionne les candidats les plus qualifiés. Lorsque des candidatures sont comparables, le panel de recrutement tient compte de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes. Il a été souligné que la composition des panels doit également être diversifiée et que leurs membres reçoivent des données sur les pays sous-représentés et surreprésentés afin que les ressortissants de ces pays fassent l'objet d'une présélection adéquate.

⁵ Information fournie par le document actualisé de la Section des ressources humaines : « Statistique des normes RH », daté du 31 juillet 2021.

IV. Parité hommes-femmes

12. Au 31 juillet 2021, le personnel féminin représentait 48,1 pour cent du personnel de la catégorie des administrateurs de la Cour, alors que le personnel masculin en constituait 51,9 pour cent⁶. Au fil des ans, on a pu constater une certaine stabilité en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes à la Cour⁷, mais on a également constaté un déséquilibre dans la composition du personnel au sein de certains programmes⁸ et une grave sous-représentation des femmes aux postes P-5 et supérieurs⁹. Alors que les femmes représentaient 81 pour cent des postes les plus bas à la Cour (P-1, P-2 et P-3) au 31 juillet 2021, elles étaient fortement sous-représentées aux échelons supérieurs : 11,1 pour cent seulement des fonctionnaires de la classe D-1, 27,5 pour cent de la classe P-5, 38,1 pour cent de la classe P-4, et 46 pour cent de la classe P-3¹⁰.

13. Afin de mieux comprendre cette situation et d'y remédier, la Cour a créé un programme de mentorat pour les femmes, qui vise à apporter un soutien aux femmes pour renforcer leurs réseaux professionnels, pour définir leurs aspirations et poursuivre leur carrière grâce à l'aide et au soutien d'un mentor expérimenté. La Cour a également nommé « une coordinatrice pour les femmes » lors de la Journée internationale de la femme (le 8 mars 2021). La coordinatrice a prévu de lancer des programmes de formation sur la sensibilisation aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et aux préjugés inconscients à destination des responsables chargés du recrutement. Elle apportera une assistance et des conseils en lien avec les problèmes organisationnels systémiques pouvant entraver la progression professionnelle des femmes et, conjointement à des programmes de formation, sera indispensable pour repérer de probables préjugés inconscients et les corriger. Concernant la coordinatrice pour les femmes et les activités correspondant à la création de ce rôle, les chefs des organes de la Cour (le Procureur, le Président et le Greffier) ont rejoint le réseau *Gender Champion Leadership Network*, qui rassemble des décideurs de sexes féminin et masculin qui souhaitent faire tomber les obstacles liés au genre et faire de la parité hommes-femmes au travail une réalité dans leur domaine d'influence. La Cour a indiqué que plusieurs initiatives visant l'intégration de la parité hommes-femmes ont été mises en œuvre au cours des années, et qu'« un référent permettrait maintenant la consolidation de ces initiatives et la mise en place d'une stratégie pour l'avenir¹¹. »

14. Lors de sa trente-septième session, le Comité du budget et des finances a formulé plusieurs observations à propos de la parité hommes-femmes et a réitéré sa recommandation précédente à la Cour pour qu'elle élabore un plan à long terme permettant de combler progressivement l'écart de représentation hommes-femmes¹².

V. Représentation géographique

15. Au 31 juillet 2021, 92 nationalités étaient représentées dans la catégorie de administrateurs de la Cour, dont 22 nationalités correspondant aux cibles définies ; 23 nationalités étaient sous-représentées ; 20 surreprésentées ; et 55 non représentées. Les 24 nationalités restantes pour la catégorie des administrateurs correspondent aux États non Parties au Statut de Rome¹³.

16. Au 31 juillet 2021, en termes de répartition absolue, 74 membres du personnel étaient ressortissants du Groupe africain, 31 du Groupe Asie-Pacifique, 45 du Groupe Europe

⁶ ICC-ASP/20/15, § 237.

⁷ *Ibid.* Pourcentage des membres du personnel masculins et féminins par année. 2014 : 53,5 %-46,5 % ; 2015 : 56,2 %-43,8 % ; 2016 : 52,9 %-47,1 % ; 2017 : 53,6 %-46,4 % ; 2018 : 52,8 %-47,2 % ; 2019 : 52,7 %-47,3 %).

⁸ *Ibid.* Pourcentage des membres du personnel masculins et féminins par organes, au 30 septembre 2020. Judiciaire : 35 %-65 % ; Bureau du procureur : 47 %-53 % ; Greffe : 58 %-42 % ; Secrétariat de l'Assemblée des États Parties : 56 %-44 % ; Secrétariat du Fonds à profit des victimes : 33 %-67 % ; IOM : 33 %-67 % ; Bureau de l'Audit interne : 25 %-75 %.

⁹ *Ibid.* Au 30 septembre 2020, le pourcentage de membres du personnel féminins de niveau P-5 ou supérieur était de 23,5 %, et celui des membres du personnel masculins de 76,5 %.

¹⁰ ICC-ASP/20/15, § 237.

¹¹ ICC-ASP/20/3, § 35.

¹² ICC-ASP/20/15, § 238.

¹³ ICC-ASP/20/15, Annexe III.

orientale, 33 du Groupe Amérique latine et Caraïbes (GRULAC), et 256 du Groupe Europe occidentale et autres pays (WEOG)¹⁴.

17. Au 31 juillet 2021, la répartition des effectifs par poste et par région s'établissait comme suit¹⁵ :

a) D-1 (9) : région Afrique 1, région Asie-Pacifique 1, région Amérique latine et Caraïbes (GRULAC) 2, région Europe occidentale et autres pays (WEOG) 5 ; région Europe orientale non représentée ;

b) P-5 (39) : région Afrique 7, région Asie-Pacifique 1, région Europe orientale 2, région Amérique latine et Caraïbes (GRULAC) non représenté, et région Europe occidentale et autres pays (WEOG) 29 ;

c) P-4 (72) : région Afrique 12, région Asie-Pacifique 6, région Europe orientale 6, région Amérique latine et Caraïbes (GRULAC) 7, et région Europe occidentale et autres pays (WEOG) 41 ;

d) P-3 (143) : région Afrique 27, région Asie-Pacifique 10, région Europe orientale 11, région Amérique latine et Caraïbes (GRULAC) 12, et région Europe occidentale et autres pays 83 ;

e) P-2 (148) : région Afrique 23, région Asie-Pacifique 9, région Europe orientale 19, région Amérique latine et Caraïbes 10, et région Europe occidentale et autres pays 87 ;

f) P-1 (28) : région Afrique 4, région Asie-Pacifique 4, région Europe orientale 7, région Amérique latine et Caraïbes 2, et région Europe occidentale et autres pays 2 ;

18. Tout en reconnaissant que de nombreux défis persistent en matière d'équité de la représentation géographique, la Cour a souligné que ses efforts ont abouti à de légères améliorations, du moins en ce qui concerne les pays non représentés, dont le nombre a été réduit d'un entre 2020 et 2021¹⁶.

19. D'un point de vue plus général, les données comparatives, respectivement de l'année 2016 et de l'année 2021¹⁷ indiquent que la représentation géographique reste relativement stable, témoignant ainsi du caractère chronique de l'inégalité de la représentation géographique au sein de la Cour, en défaveur de certains pays et régions telles que l'Asie-Pacifique ou l'Amérique latine et Caraïbes¹⁸. Le Comité du budget et des finances a réitéré sa recommandation « que la Cour élabore un plan pour progressivement réduire les déséquilibres¹⁹. »

VI. Recrutement des ressortissants d'États non Parties

20. Relativement au précédent rapport de 2020 sur la représentation géographique et la parité hommes-femmes²⁰, le nombre de ressortissants d'États non Parties a baissé (un fonctionnaire en moins)²¹.

21. Il a été observé que le recrutement de ressortissants d'États non Parties peut se révéler plus coûteux que celui de ressortissants d'États Parties. D'après les pratiques et les principes fondamentaux de la fonction publique internationale, comme en a décidé le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT), les personnes employées

¹⁴ Information fournie par la Section des ressources humaines au facilitateur. Ces chiffres n'incluent pas le personnel des postes linguistiques de la catégorie des administrateurs.

¹⁵ Information actualisée par la Section des ressources humaines pour le facilitateur.

¹⁶ Information fournie au cours de la réunion virtuelle avec le Groupe de travail de New York le 9 novembre 2020, et insérée dans la présentation envoyée ultérieurement aux États Parties, à comparer avec l'information disponible dans le document actualisé de la Section ressources humaines « statistiques RH standards » en date du 31 juillet 2021.

¹⁷ ICC-ASP/20/15, § 234.

¹⁸ ICC-ASP/20/15, § 236.

¹⁹ ICC-ASP/20/15, § 236.

²⁰ ICC-ASP/19/4.

²¹ ICC-ASP/20/15, Annexe III.

par la Cour ont toutes le droit d'être exonérées de l'impôt sur les traitements, émoluments et indemnités que leur verse la Cour. La provision pour assujettissement à l'impôt a été estimée pour 2020 à 86 000 euros, au titre des ressortissants des États-Unis figurant sur la liste de paie de la Cour²².

22. Lors de sa trente-septième session, le Comité du budget et des finances a indiqué que le nombre d'agents ressortissants d'États non Parties avait augmenté, passant de 21 en 2016 à 24 en 2021, soit une augmentation de 14,3 pour cent²³.

VII. Mesures visant à améliorer la représentation géographique

23. La Cour a informé les États qu'elle avait poursuivi ses efforts afin d'améliorer la représentation géographique et la parité hommes-femmes au sein du personnel de la Cour pénale internationale : (a) en continuant à publier les postes à pourvoir dans plusieurs réseaux sociaux et plateformes internationales d'annonces de postes vacants ; (b) en diffusant toutes les annonces de postes à pourvoir dans les deux langues de travail de la Cour ; (c) en faisant participer le personnel des Ressources humaines à l'ensemble du processus de recrutement et au soutien d'équipes garantissant l'examen de la diversité de toutes les phases du cycle de recrutement ; (d) en laissant le Conseil de sélection et d'examen superviser l'ensemble du recrutement ; (e) en s'assurant de la diversité géographique et d'une parité hommes-femmes dans les jurys de recrutement ; (f) en diffusant une information actualisée concernant la représentation géographique à tous les jurys de recrutement ; (g) en prenant en considération la représentation géographique et la parité hommes-femmes tant à l'étape de la présélection qu'une fois effectuée la sélection des candidats retenus ; (h) en tenant compte de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes pour les types de nominations ; (i) en utilisant les réseaux sociaux permettant de trouver des candidats qualifiés présentant le profil recherché, pour améliorer ainsi la réserve de candidats ; (j) en informant les ambassades des annonces de postes à pourvoir nouvellement publiées²⁴.

24. Il a été noté que les États ont toujours un rôle essentiel à jouer en diffusant le plus largement possible les annonces de postes à pourvoir, afin de constituer une réserve de candidats avec une meilleure représentation géographique.

VIII. Stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités

25. Les États ont indiqué que la représentation géographique équitable et la parité étaient aussi souhaitables dans la sélection des stagiaires, des professionnels invités et des administrateurs auxiliaires. Les États ont également fait part de leur intérêt pour les interactions entre ces programmes et le recrutement en cours, étant donné que les professionnels invités et les administrateurs auxiliaires sont souvent des candidats potentiels aux postes d'administrateurs. C'est pourquoi il a été noté que des mesures visant à promouvoir une meilleure représentativité géographique de ces programmes pourraient avoir des incidences positives sur la diversification des profils de candidats répondant aux offres de postes d'administrateurs.

26. La Cour a confirmé qu'elle entendait s'employer à résoudre certains des problèmes de représentation géographique par le biais du programme de stages et d'accueil de professionnels invités, car elle estime qu'un groupe diversifié de professionnels qualifiés dans ledit programme encouragera davantage de personnes potentiellement éligibles et intéressées issues de ces pays à poser leur candidature, aujourd'hui comme demain. Pour rendre ce programme accessible à tous, la Cour a créé un fonds abondé par des contributions volontaires visant à permettre la participation de professionnels invités de régions en développement qui sont également des États Parties, notamment ceux qui sont non représentés ou sous-représentés.

²² État financier de la Cour pénale internationale pour l'année 2020, au 31 décembre 2020 (ICC-ASP/20/12), art. 13.2.

²³ ICC-ASP/20/15, Annexe III.

²⁴ ICC-ASP/20/3, § 25.

27. En 2018, des postes de stages et de professionnels invités avaient ainsi été financés par ce fonds et bénéficié à 23 personnes venues des régions Afrique, Asie-Pacifique, Europe orientale, Amérique latine et Caraïbes. En 2019 et 2020, aucun nouveau programme d'accueil de professionnels invités n'a été financé par le Fonds. La Cour a renforcé ses efforts de collecte de fonds et invite instamment les États à poursuivre leur contribution et leur collaboration. Dans le but de réaliser des gains d'efficacité, la Cour a approuvé un amendement aux termes de référence du Fonds « afin de réduire le traitement fourni par le Fonds, ce qui permettra d'aligner celui-ci sur le financement d'autres organisations internationales, tout en reflétant le coût de la vie à La Haye²⁵. » Avec l'apport des membres du personnel et fonctionnaires élus, la Cour pourra, espère-t-on, financer à nouveau de nouveaux programmes de ce type à l'avenir.

28. La Cour a signalé avoir poursuivi la coordination de son programme pour les juristes (LPP) grâce à un financement de la Commission européenne. En 2020, ledit programme a permis le recrutement de 11 participants : 3 étaient originaires d'États Parties sous-représentés, et deux originaire d'États Parties non représentés²⁶.

IX. Conclusions

29. Les États Parties et la société civile ont fait part de leur intérêt à être tenus informés des variations d'effectif de la Cour en matière de représentation géographique et de parité. Il a été souligné que le caractère équitable de la parité hommes-femmes et de la représentation géographique est un atout pour la Cour en raison de la diversité des perspectives qui en découle et qui, en interne, favorise la créativité dans l'environnement de travail et, en externe, est fondamental pour faire face aux problèmes de perception de la Cour et œuvrer pour l'universalité du Statut de Rome.

30. La parité est, de manière générale, respectée. Les femmes sont toutefois légèrement sous-représentées. Le déséquilibre devient en revanche très important lorsqu'il s'agit des échelons les plus élevés. La Cour doit poursuivre ses efforts pour corriger cet écart et rendre compte de ses activités à ce sujet.

31. Concernant la représentation géographique, on constate un déséquilibre chronique et persistant au détriment de certains pays et régions. Certaines nationalités de groupes surreprésentés sont sous-représentées au sein de l'effectif de la Cour. Certains États qui se classent parmi les plus gros contributeurs au budget de la Cour sont fortement sous-représentés.

32. De nombreux États ont fait savoir que la question du recrutement par la Cour de ressortissants d'États non Parties devrait être examinée conjointement aux défis actuels de la représentation géographique équitable.

33. La Cour et l'Assemblée devraient déployer davantage d'efforts pour garantir la visibilité des opportunités d'emploi et la candidature de personnes qualifiées originaires de pays et de régions non représentés ou sous-représentés. Le rôle proactif des États Parties concernés reste essentiel pour soutenir les efforts de la Cour, notamment en contribuant à constituer une réserve de candidats compétents issus de pays non représentés ou sous-représentés.

X. Recommandations

A. À la Cour

34. Le déséquilibre chronique en matière de représentation géographique et de parité aux postes les plus élevés impose que la Cour redouble d'efforts pour corriger cette situation. Des efforts devraient notamment être déployés en vue d'identifier, atteindre et recruter des femmes qualifiées pour des postes de haut niveau, ainsi que de favoriser la progression de la carrière du personnel féminin au sein de la Cour.

²⁵ ICC-ASP/20/3, § 69.

²⁶ ICC-ASP/20/3, § 62.

35. La Cour devrait continuer à accorder la priorité aux activités de sensibilisation afin de cibler les candidats potentiels des pays non représentés et sous-représentés, en particulier les pays en développement, pour des programmes de stage, d'administrateurs auxiliaires et de professionnels invités, notamment en encourageant les contributions volontaires au fonds correspondant. La communication à l'Assemblée d'informations sur l'équilibre géographique et l'équilibre entre les sexes concernant ces programmes devrait être maintenue.

36. Les avis de postes vacants devraient :

(a) continuer à être postés sur le site Web et sur les comptes des réseaux sociaux de la Cour, ainsi que publiés dans la presse, notamment celle qui est diffusée dans les pays non représentés ou sous-représentés ;

(b) être communiqués régulièrement à l'Assemblée, afin d'aider les États Parties et les organisations de la société civile à les diffuser plus largement ;

(c) être rédigés au minimum dans les deux langues de travail de la Cour.

37. L'ensemble des politiques, des procédures et des pratiques de recrutement devraient rester sujettes à examen et à amélioration, et la Cour devrait continuer d'appliquer et de renforcer ses politiques de recrutement et de favoriser la sélection de candidats qualifiés de pays sous-représentés et non représentés, en particulier de pays en développement, notamment par la diffusion et la mise en œuvre intégrale de son instruction administrative sur la sélection du personnel, qui donne la priorité aux candidats qualifiés des nationalités non représentées et sous-représentées au moment de la présélection.

38. La Cour devrait régler, dans un délai raisonnable, la question relative à la possibilité de geler le recrutement de ressortissants d'États non Parties au Statut de Rome, comme l'a recommandé le Comité à diverses reprises.

39. La Cour devrait poursuivre le recueil, le suivi, l'analyse et la communication de données relatives aux candidates de sexe féminin et aux candidats originaires de pays non représentés et sous-représentés, en particulier de pays en développement, afin d'identifier les défis spécifiques auxquels ces personnes sont confrontées pour obtenir un poste à la Cour.

B. À l'Assemblée des États Parties

40. Le déséquilibre chronique en matière de représentation géographique et de parité aux postes les plus élevés exige des États Parties qu'ils redoublent d'efforts pour résoudre cette situation.

41. Les États Parties qui collaborent avec la Cour dans le cadre des programmes d'administrateurs auxiliaires devraient aussi envisager la possibilité de subventionner des candidats de régions non représentées ou sous-représentées, en particulier de pays en développement.

42. Les États Parties devraient envisager de verser une contribution financière visant à couvrir les indemnités versées aux participants originaires de régions non représentées et sous-représentées, en particulier de pays en développement, aux programmes de stages et de professionnels invités.

43. Les États Parties et plus spécialement ceux non représentés et sous-représentés devraient élaborer des stratégies pour favoriser la diffusion des avis de vacance de postes auprès de leurs institutions et organisations nationales compétentes, y compris les universités, les associations professionnelles et les chambres/instances judiciaires.

44. Le Bureau devrait mener des consultations visant à identifier des partenaires pouvant promouvoir le renforcement des capacités dans les pays ou régions non représentés ou sous-représentés, afin de constituer des réserves de candidats qualifiés pour les postes de la Cour ; les États Parties intéressés sont invités à apporter une contribution financière à la société civile et aux institutions chargées de ce renforcement des capacités.

45. Les États Parties sont encouragés à recourir à la facilitation de la représentation géographique et de la parité comme référent permettant de répondre aux préoccupations relatives aux questions de répartition et de parité au sein du personnel.

Annexe

Proposition de texte à insérer dans la résolution générale

A. Libellé de la résolution générale sur le recrutement du personnel

Remplacer les paragraphes 118 à 125 de la résolution générale adoptée à la dix-neuvième session de l'Assemblée (ICC-ASP/19/Rés.6) par le texte suivant :

Prend note du rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines¹ et *prie* la Cour d'accentuer ses efforts en vue d'assurer, en matière de recrutement du personnel, une représentation géographique équitable, en accordant une attention particulière aux candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés et une représentation équitable des hommes et des femmes, tout en s'assurant les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, ainsi que des compétences spécialisées dans des domaines précis tels que, sans s'y limiter, les besoins psychosociaux liés aux traumatismes et la violence contre les femmes et les enfants, et *encourage* toute nouvelle avancée à cet égard.

Prie la Cour de rendre compte à l'Assemblée à sa vingt-et-unième session, des résultats de ses efforts visant à assurer une représentation géographique équitable – en accordant une attention particulière aux candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés et à la parité hommes-femmes – et notamment des progrès accomplis en matière de processus de recrutement et de collecte des données annuelles relatives au recrutement, sans s'y limiter ;

Prend note de la continuité du dialogue entre la Cour et le Bureau en vue d'assurer une représentation géographique équitable et une représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel, et *se félicite* des rapports du Bureau et de ses recommandations² ;

Prie instamment les États Parties de prendre des mesures destinées à repérer et à élargir, au sein de régions sous-représentées des États Parties, des réserves de candidats qualifiés susceptibles de postuler à des postes professionnels de la Cour, notamment à travers le financement par l'Assemblée des programmes de stage et de professionnels invités de la Cour, et par les États Parties des programmes d'administrateurs auxiliaires, à travers des initiatives de sensibilisation ciblées et une diffusion des avis de vacance de poste au sein des institutions et organisations nationales concernées ;

Salue la création par la Cour d'un programme visant à financer, au moyen de contributions volontaires, l'affectation de stagiaires et de professionnels invités originaires de régions en développement, en accordant une attention particulière aux candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés, *se félicite* des contributions volontaires déjà reçues et *invite* les États Parties à participer à ce programme ;

Prie la Cour de créer d'autres mécanismes pouvant garantir de manière plus durable et plus systématique le financement de l'affectation des stagiaires et des professionnels invités des régions en développement, et *prie* en outre la Cour d'envisager et de proposer des modalités de mise en œuvre de programmes d'administrateurs auxiliaires pour des candidats originaires d'États Parties non représentés ou sous-représentés, en particulier de régions en développement, devant être financés au moyen de contributions volontaires ;

Invite la Cour à poursuivre sa mise en œuvre de mesures permettant d'introduire une politique de rotation à la CPI et *l'invite également* à partager tout résultat avec l'Assemblée ;

Salue les plans stratégiques du Greffe, du Bureau du Procureur et de l'ensemble de la Cour pour la période 2019-2021 et leur programme d'action sur trois ans visant à l'amélioration de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes, comme étant l'une des priorités de la Cour.

¹ ICC-ASP/19/4.

² ICC-ASP/20/29.

Salue également la création du référent de la Cour pénale internationale pour la parité hommes-femmes, ainsi que la déclaration de haut niveau sur la parité hommes-femmes publiée par les principaux dirigeants de la Cour, et les efforts constants réalisés par l'ensemble de la Cour pour améliorer et renforcer les politiques et conditions d'emploi à la Cour en tenant compte de la parité hommes-femmes, et *note* dans ce contexte les recommandations pertinentes de l'Examen d'experts indépendants de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome ;

Prend note du rapport sur le Plan d'action global³ et *relève* que la facilitation sur la représentation géographique et l'équilibre entre les sexes évaluera puis mettra en œuvre les recommandations relevant de son champ d'action.

B. Libellé des mandats de la résolution générale, annexe

Remplacer le paragraphe 13 de l'annexe I à la résolution générale à la dix-neuvième session de l'Assemblée (ICC-ASP/19/Rés.6) par le texte suivant :

En ce qui concerne le **recrutement du personnel**,

a) *fait siennes* les recommandations du Comité du budget et des finances qui concernent la représentation géographique et la parité, telles qu'énoncées dans les rapports de sa trente-septième session⁴ et *prie instamment* la Cour de prendre toutes les mesures nécessaires à leur mise en œuvre ;

b) *prie* la Cour de présenter à l'Assemblée, avant la fin mai 2022, en vue de la vingtième-et-unième session de cet organe un rapport complet sur les ressources humaines, qui comprendrait des informations actualisées, émanant du Comité en 2021, sur la mise en œuvre des recommandations sur cette question ;

c) *prie* la Cour d'insérer dans ce rapport un aperçu de ses efforts visant à améliorer le processus de recrutement en recherchant un équilibre de la représentation géographique et de la représentation équitable hommes-femmes, en mettant plus particulièrement l'accent sur les candidatures issues d'États Parties non- ou sous-représentés, notamment par les données annuelles sur le recrutement ;

d) *prie* le Bureau de continuer à rechercher avec la Cour les moyens d'améliorer la représentation géographique équitable et la parité homme-femmes dans les postes d'administrateurs, et de rester saisi de la question de la représentation géographique équitable et de la représentation équilibrée des hommes et des femmes, et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée à sa dix-neuvième session ; et

e) *prie instamment* la Cour de saisir l'occasion des processus de recrutement pendants et à venir pour mettre en œuvre des mesures de nature à contribuer au succès des actions entreprises pour atteindre les niveaux souhaitables de représentation géographique équitable et de représentation paritaire des hommes et des femmes.

³ https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP20/RM-Comprehensive%20Action%20Plan-ENG.pdf .

⁴ ICC-ASP/20/15.